



У К Р А І Н А



**ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАЦІЇ СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

вулиця Вишнева, 3, м. Харків, 61124  
тел. +38 (057) 721-21-32 факс +38 (057) 721-21-32  
e-mail: 03196624@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196624

22.10.2021 4442/0/579-21

Начальнику  
Управління освіти адміністрації  
Слобідського району  
Харківської міської ради  
ПИЛАЄВІЙ Т.В.

Про повідомну реєстрацію  
колективного договору  
(змін та доповнень)

Шановна Тетяно Вячеславівно!

Управління соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, що Угода між Управлінням освіти адміністрації Слобідського району Харківської міської ради та Слобідською районною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки зареєстровано 22.10.2021 за № 179 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

С.В. УКСУСОВ

**УГОДА  
МІЖ УПРАВЛІННЯМ ОСВІТИ АДМІНІСТРАЦІЇ  
СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ  
РАДИ ТА СЛОБІДСЬКОЮ РАЙОННОЮ  
ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ  
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НА 2021-2025 РОКИ**

Схвалено  
IX засіданням районного  
комітету Слобідської  
районної організації  
профспілки працівників  
освіти і науки України  
23 вересня 2021 року

**Харків  
2021**

## РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### **1.1. Сторони Угоди та їх повноваження.**

- 1.1.1. Угоду укладено між Управлінням освіти адміністрації Словідського району Харківської міської ради, яке є структурним підрозділом Адміністрації Словідського району Харківської міської ради (далі – Управління освіти), з однієї сторони, та Словідською районною організацією профспілки працівників освіти і науки України (далі – районна організація профспілки), з другої сторони, разом – Сторони, а кожна окремо – Сторона.
- 1.1.2. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються в процесі виконання цієї Угоди дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Угоди, внесення змін і доповнень до неї, вирішення питань, що є предметом Угоди.

### **1.2. Мета укладання Угоди.**

- 1.2.1. Угоду укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин та посилення соціального захисту в закладах освіти Словідського району міста Харкова, що стосуються інтересів працівників.
- 1.2.2. Угоду укладено відповідно до Конституції України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України про освіту та трудового законодавства, інших нормативно-правових актів України, положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (далі – Генеральна угода), Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки, Регіональної угоди між Департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації та Харківською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки.
- 1.2.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхню співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів освіти і науки, передбачає реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

### **1.3. Термін дії Угоди.**

- 1.3.1. Угоду укладено на 2021-2025 роки. Угода набирає чинності з дня її підписання представниками Сторін.
- 1.3.2. Після закінчення строку дії Угода продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть нову або не переглянуть чинну.
- 1.3.3. Будь-які зміни складу, структури, найменування Сторін не впливають на чинність Угоди.
- 1.3.4. У разі реорганізації будь-якої зі Сторін Угода зберігає чинність протягом строку, на який її укладено, або може бути переглянута за згодою Сторін.
- 1.3.5. Переговори щодо укладення нової Угоди на наступний термін починаються не пізніше як за 2 місяці до закінчення строку її дії.

- 1.4. Сфера дії Угоди.**
- 1.4.1. Дія Угоди поширюється на всіх осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах з закладами освіти, керівників та членів профспілкових організацій, які знаходяться у сфері впливу Сторін.
- 1.4.2. Положення Угоди діють безпосередньо та є основою для укладання (внесення змін та доповнень) колективних договорів у закладах освіти.
- 1.4.3. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, передбачені цією Угодою та колективними договорами закладів освіти, не можуть бути нижче рівня встановленого законодавством, Генеральною, Галузевою, Регіональною та даною угодами.
- 1.4.4. Після підписання Угоди жодна із Сторін не може в односторонньому порядку відмовитися від виконання взятих на себе зобов'язань.
- 1.4.5. Впродовж дії Угоди Сторони забезпечують моніторинг законодавства України з визначених Угодою питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.
- 1.4.6. Сторони створюють умови для інформування працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди.
- 1.4.7. Сторони, що підписали Угоду, щороку звітують про виконання Угоди.
- 1.5. Порядок внесення змін, підписання та реєстрація Угоди (змін до неї).**
- 1.5.1. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної та Галузевої угод з питань, що є її предметом, застосовуються без внесення змін до Угоди. Інші зміни та доповнення до цієї Угоди вносяться з ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після підписання їх Сторонами. Пропозиції однієї Сторони є обов'язковими для розгляду іншою Стороною.
- 1.5.2. Жодна зі Сторін протягом строку дії Угоди не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень Угоди або призупинити їх виконання.
- 1.5.3. Сторони подають Угоду на повідомну реєстрацію.
- 1.5.4. Після підписання Угоди Сторони забезпечують доведення положень Угоди до осіб, які знаходяться у сфері дії Угоди.

## **РОЗДІЛ 2**

### **СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ**

- 2.1. Сторони Угоди домовилися:**
- 2.1.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти.
- 2.1.2. Практикувати проведення спільних засідань колегії Управління освіти та президії районного комітету районної організації профспілки щодо питань стабілізації роботи галузі, умов та оплати праці, соціального забезпечення тощо. За підсумками роботи за рік проводити спільні засідання за участю голів первинних профспілкових організацій ( далі – ППО).
- 2.1.3. Сприяти посиленню кадрового потенціалу керівників закладів освіти, у тому числі шляхом надання необхідної методичної допомоги та консультацій.
- 2.1.4. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.

- 2.1.5. Сприяти стабільній роботі трудових колективів, зниженню в них соціальної напруги шляхом проведення консультацій, переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вживання конкретних заходів.
- 2.1.6. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів освіти.
- 2.1.7. Брати участь у роботі органів соціального партнерства.
- 2.2. Управління освіти зобов'язується:**
- 2.2.1. Спрямовувати свою роботу на забезпечення реалізації державної політики у сфері освіти та роботу керівників закладів освіти на виконання вимог Конституції України, чинного законодавства про освіту, про працю, регіональних програм, інших нормативно-правових актів.
- 2.2.2. Аналізувати стан освіти в районі, розробляти пропозиції стосовно формування державної освітньої політики, проєкти регіональних програм та інших нормативно-правових актів у галузі освіти та здійснювати аналіз і контроль за їх реалізацією та виконанням.
- 2.2.3. Забезпечити виконання законодавства щодо всебічного розвитку та функціонування української мови як державної в сфері освіти, створення умов для розвитку та використання мов інших національних меншин.
- 2.2.4. Прогнозувати потреби населення у повній загальній середній освіті, планувати та забезпечувати відповідно до компетенції розвиток системи повної загальної середньої освіти.
- 2.2.5. Вносити пропозиції щодо визначення нормативів бюджетних асигнувань на утримання закладів освіти та соціальний захист учасників освітнього процесу.
- 2.2.6. Сприяти затвердженню кошторисів закладам освіти, які фінансуються з місцевих бюджетів, в обсягах, не менш необхідних для своєчасної виплати заробітної плати у повному обсязі та необхідних для стовідсоткового виконання навчальних планів.
- 2.2.7. Спільно з керівниками закладів освіти здійснювати фінансування закладів освіти відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 року № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ».
- 2.2.8. Спільно з керівниками закладів освіти вживати заходів для використання бюджетних асигнувань на освіту, освітньої субвенції та позабюджетних коштів згідно з чинним законодавством, не допускати їх вилучення та використання не за призначенням.
- 2.2.9. Вивчати потребу в педагогічних працівниках для забезпечення нормального функціонування закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної та корекційної освіти.
- 2.2.10. Забезпечити організацію підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів, керівників закладів і установ освіти з урахуванням нових й вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників. Забезпечити реалізацію права педагогічних працівників на вільний вибір змісту, програм, форм навчання, закладів, установ та організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку, в тому числі на проходження підвищення кваліфікації у закладах вищої освіти.
- 2.2.11. Контролювати роботу з видачі випускникам закладів загальної середньої освіти документів про освіту відповідно до норм чинного законодавства.
- 2.2.12. У межах повноважень вживати заходи щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти та норм трудового законодавства, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та затвердження місцевих бюджетів.



- 2.2.13. Сприяти збереженню та модернізації мережі закладів освіти та обсягів їх фінансування, поліпшенню фінансування закладів позашкільної освіти за рахунок коштів відповідних бюджетів.
- 2.2.14. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.
- 2.3. **Районна організація профспілки зобов'язується:**
  - 2.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.
  - 2.3.2. Здійснювати моніторинг стану дотримання трудових та соціально-економічних прав працівників закладів освіти.
  - 2.3.3. Здійснювати навчання профспілкових представників та керівників закладів освіти з питань застосування трудового законодавства. Надавати необхідні роз'яснення та рекомендації.
  - 2.3.4. Відстоювати та захищати інтереси працівників освіти, використовуючи співпрацю з міжнародними організаціями.
  - 2.3.5. Утримуватися від організації страйків з приводу питань, внесених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

### РОЗДІЛ 3 ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

- 3.1. **Сторони Угоди домовилися:**
  - 3.1.1. Забезпечити контроль за дотриманням законодавства про працю, норм Генеральної угоди, Галузевої угоди, Регіональної угоди і в разі виявлення порушень притягати до відповідальності винних осіб.
  - 3.1.2. Періодично заслуховувати на засіданнях колегії Управління освіти за участю представників районної організації профспілки питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.
  - 3.1.3. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Педагогічним працівникам встановлено скорочену тривалість робочого часу, відповідно до законодавства.
- 3.2. **Управління освіти зобов'язує керівників закладів освіти:**
  - 3.2.1. Трудові відносини будувати на засадах їх державного та договірного регулювання.
  - 3.2.2. Безумовно дотримуватися діючих нормативно-правових актів про працю.
  - 3.2.3. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.
  - 3.2.4. Забезпечити дотримання на місцях встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі.
  - 3.2.5. Забезпечити контроль за:
    - Застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.
    - Наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством, у тому числі надання відпустки у випадку звільнення у зв'язку з закінченням трудових договорів, яка повністю або частково виходить за межі строкового трудового договору.
  - 3.2.6. Забезпечити дотримання скороченої тривалості робочого часу для педагогічних працівників відповідно до норм чинного законодавства.

- 3.2.7. Не вимагати від працівників закладів освіти виконання робіт, не передбачених трудовим договором.
- 3.2.8. Розробити та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, своєчасно ознайомлювати працівників з посадовими (робочими) інструкціями.
- 3.2.9. Визначити кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і впродовж трудової діяльності.
- 3.2.10. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання і т.п.
- 3.2.11. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст.40 КЗпП України.
- 3.2.12. Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників, які мають спеціальну освіту, навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
- 3.2.13. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законами.
- 3.2.14. Не допускати випадків примусового укладання строкових трудових договорів з працівниками закладів освіти з ініціативи керівника. Не укладати строкові трудові договори з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.
- 3.2.15. Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в закладах освіти випускників педагогічних закладів вищої освіти за отриманою спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.
- 3.2.16. Забезпечити проходження педагогічної інтернатури педагогічних працівників у перший рік роботи та наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
- 3.2.17. До початку роботи працівника:  
1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;  
2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;  
3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;  
4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.
- 3.2.18. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

- 3.2.19. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам, які направляються на підвищення кваліфікації, перепідготовку та перекваліфікацію.
- 3.2.20. Забезпечити щорічне (не менше 150 годин протягом п'яти років, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами) підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, з урахуванням нових та вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата навчання, а також гарантії та компенсації, передбачені постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695).
- 3.2.21. Забезпечити періодичне (не менше 120 годин протягом п'яти років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільної та позашкільної освіти з урахуванням нових та вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата навчання, а також гарантії та компенсації, передбачені постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695).
- 3.2.22. Забезпечити реалізацію права педагогічних працівників на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників.
- 3.2.23. Включати представника профспілкового комітету до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.
- 3.2.24. Затверджувати режим роботи, графіки роботи, розклад уроків (занять, гуртків) за погодженням з профспілковим комітетом.
- 3.2.25. Забезпечити при складанні розкладу навчальних занять чи індивідуального графіку роботи оптимальний режим роботи:
- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років,
  - для тих, хто поєднує роботу з навчанням;
  - для незвільненого від основної роботи голови профспілкового комітету.
- 3.2.26. Передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроків іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики, лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди вчителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти», затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. №102.
- 3.2.27. Не допускати запровадження режиму роботи працівників закладів дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати), крім випадків згоди трудового колективу на такі умови праці.
- 3.2.28. Затверджувати штатний розпис закладів освіти за погодженням з профспілковими комітетами.
- 3.2.29. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу, за наявності вакансії.



- 3.2.30. Створювати умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.
- 3.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**
- 3.3.1. Вживати заходів щодо:
- обов'язкового ініціювання профспілковими комітетами колективних переговорів з роботодавцями;
  - підвищення ефективності роботи щодо укладання та виконання колективних договорів;
  - забезпечення виконання колективних договорів.
- 3.3.2. Інформувати органи Державної служби з питань праці про факти порушення роботодавцями умов колективних договорів.
- 3.3.3. Забезпечити реалізацію ППО наданих прав та повноважень щодо контролю за виконанням колективних договорів.
- 3.3.4. Забезпечити участь представників профспілки у проведенні спільно з Державною службою з питань праці перевірки стану укладання і виконання колективних договорів. У разі виявлення порушень законодавства ініціювати притягнення до відповідальності винних осіб.
- 3.3.5. Організувати надання допомоги профспілковим організаціям у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:
- відповідності діючому законодавству норм колективних договорів;
  - відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
  - вирішення через колективні договори та угоди питань, не врегульованих законодавством.
- 3.3.6. Здійснювати навчання керівників закладів та установ освіти і науки, голів профспілкових організацій з питань укладання колективних договорів та трудового законодавства.

#### РОЗДІЛ 4

#### ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

- 4.1. Управління освіти зобов'язується:**
- 4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про основні засади молодіжної політики», інших законодавчих актів.
- 4.1.2. Співпрацювати з відповідними структурами служби зайнятості населення щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.
- 4.1.3. Здійснювати аналіз кадрового забезпечення на основі статистичних звітів закладів освіти та розглядати це питання разом з районною організацією профспілки не менше одного разу на рік, одночасно підводячи підсумки виконання Угоди.
- 4.1.4. Не допускати в закладах освіти необґрунтованих масових вивільнень працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3% чисельності працівників упродовж календарного року), окрім випадків ліквідації.
- 4.1.5. Вживати заходи щодо недопущення вивільнень педагогічних працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу протягом навчального року.
- 4.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**
- 4.2.1. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

- 4.2.2. Забезпечити працевлаштування на вакантні місця в закладах освіти незайнятого населення відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу цьогорічним випускникам закладів вищої освіти.
- 4.2.3. Передбачати у колективних договорах закладів освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.
- 4.2.4. Організовувати у закладах освіти навчання працівників з питань чинного законодавства про працю.
- 4.2.5. З метою створення педагогічним працівникам умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:
- При звільненні педагогічних працівників вивільнені години педагогічного навантаження розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження за відповідним фахом освіти.
  - Прийом на роботу нових працівників здійснювати лише за умови повної зайнятості основних працівників відповідного фаху.
  - Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі, не меншому відповідній кількості годин на ставку.
- 4.2.6. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам пенсійного віку у зв'язку з оформлення ними пенсії за віком.
- 4.2.7. Проводити консультації з Управлінням освіти, районною організацією профспілки з приводу необхідності скорочення понад як 3% чисельності працівників.
- 4.2.8. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
- 4.2.9. Застосовувати при оптимізації закладів освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.
- 4.2.10. Не допускати звільнення працівників закладів освіти при зміні власника.
- 4.2.11. Не допускати під час реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скорочення штатів посеред навчального року.
- 4.2.12. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час (5 години на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.
- 4.2.13. При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП України та іншими законодавчими актами.
- 4.2.14. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).
- 4.2.15. Персонально повідомляти працівників не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо), викликаних змінами в організації виробництва і праці, при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових

- умовах, трудовий договір припиняється відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у розмірі середньомісячного заробітку.
- 4.2.16. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах: неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та колективним договором закладу.
- 4.2.17. Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості працівників закладів освіти різні форми організації праці (гнучкі режими праці, дистанційну та надомну роботу) та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць.
- 4.3. **Сторони Угоди домовилися:**
- 4.3.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.
- 4.3.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством.
- 4.3.3. Контролювати дотримання переважного права працівників на залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України.
- 4.3.4. Не допускати звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, крім випадків, повної ліквідації закладів освіти, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

## РОЗДІЛ 5 РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

- 5.1. **Управління освіти зобов'язується:**
- 5.1.1. Сприяти керівникам закладів освіти в забезпеченні встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі.
- 5.1.2. Сприяти наданню працівникам закладів освіти щорічних основних відпусток згідно з чинним законодавством та Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів освіти, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346.
- 5.1.3. Вживати заходів щодо недопущення надання відпусток без збереження заробітної плати з метою економії бюджетних коштів та через виробничу необхідність.
- 5.2. **Районна організація профспілки зобов'язується:**
- 5.2.1. Забезпечувати нормативними документами з питань трудового законодавства ППО, проводити навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.
- 5.2.2. Вживати заходів щодо організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладах освіти.
- 5.3. **Сторони угоди рекомендують керівникам органів закладів освіти:**
- 5.3.1. Затверджувати графіки роботи та розклади навчальних занять, попередньо погоджуючи їх з профспілковими комітетами закладів освіти.



- 5.3.2. При затвердженні графіків роботи передбачати можливість приймання працівниками їжі протягом робочого часу у разі неможливості встановлення обідньої перерви.
- 5.3.3. Забезпечити ведення обліку роботи педагогічних працівників та здійснення її оплати.
- 5.3.4. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію невикористаної відпустки.
- 5.3.5. Періоди, впродовж яких не здійснюється освітній процес у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час педагогічні працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної діяльності відповідно до наказу керівника закладу освіти у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу, зокрема в умовах реального часу через Інтернет, в межах норми годин, встановленої під час тарифікації, з 100-відсотковою оплатою.
- 5.3.6. Залучати педагогічних працівників до виконання інших видів організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період виключно в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого під час тарифікації до початку канікул.
- 5.3.7. У випадку, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від вчителя причин (сільгоспроботи, епідемії, несприятливі метеорологічні умови тощо), його оплата здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.
- 5.3.8. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання інших видів педагогічної діяльності за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами навчального закладу.
- 5.3.9. При складанні розкладу занять, уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).
- 5.3.10. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.
- 5.3.11. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.
- 5.3.12. Затверджувати штатний розпис, навчальне навантаження педагогічних працівників закладів освіти за погодженням з профспілковим комітетом закладу.
- 5.3.13. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів освіти за погодженням з профспілковими комітетами.
- 5.3.14. Забезпечити організацію для вчителів, керівників закладів освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.
- 5.3.15. Вжити додаткових заходів для забезпечення закладів освіти педагогічними кадрами.
- 5.3.16. Переносити дату звільнення працівника на останній день відпустки, наданої за заявою працівника, відповідно до частини другої ст. 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення та



щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

- 5.3.17. Для працівників, яким не може бути додержана норма робочого часу на тиждень (40 годин), застосовувати підсумований облік робочого часу з обліковим періодом один місяць/квартал. Графіки роботи кожного працівника складати відповідно до графіків змінності з таким розрахунком, щоб за обліковий період була додержана розрахункова норма робочого часу. В окремі місяці облікового періоду допускати відхилення від розрахункової норми робочого часу як у більший, так і в менший бік. При цьому таке збільшення робочого часу не вважати надурочними роботами, а зменшення – неповним робочим часом (за умови додержання норми робочого часу за обліковий період).
- 5.3.18. Час початку і закінчення робочого дня (зміни) та час початку і закінчення перерви для харчування і відпочинку визначати правилами внутрішнього трудового розпорядку закладів освіти.
- 5.3.19. Сторожам, які за характером роботи не можуть покидати робочі місця протягом робочої зміни, дозволити приймати їжу безпосередньо на робочому місці. Час початку і закінчення приймання їжі такі працівники встановлюють самостійно, виходячи з організаційних, технологічних та інших чинників і конкретних виробничих завдань так, щоб не допустити негативного впливу на роботу закладів в цілому. Час приймання їжі у цьому разі не вважати перервою і включати до робочого часу.
- 5.3.20. Тривалість перерви для харчування і відпочинку не може бути більшою ніж 2 години, але достатньою для харчування і відпочинку працівника.
- 5.3.21. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи.
- 5.3.22. Графіки роботи кожної зміни із зазначенням прізвищ працівників роботодавця, за погодженням з профспілковим комітетом, затверджує не пізніше ніж за 10 днів до початку місяця/кварталу (наступного облікового періоду) і доводить їх до працівників під підпис. У разі надання працівнику щорічної відпустки після затвердження графіка роботи на місяць/квартал або у разі прийняття на роботу працівника протягом облікового періоду роботодавець, за погодженням з профспілковим комітетом, затверджує та доводить до зазначених працівників новий графік їх роботи не пізніше наступного дня з дати видання наказу про надання відпустки або наказу про прийняття працівника на роботу.
- 5.3.23. Для працівників, які працюють змінами, графіки роботи складати із додержанням таких вимог:
- Працівники чергуються у змінах рівномірно.
  - Тривалість перерви в роботі між змінами є не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні.
  - Призначення працівника на роботу протягом двох змін поспіль заборонено.
- 5.3.24. Надурочні роботи застосовувати лише у виняткових випадках з додержанням вимог статей 62 - 64 КЗпП.
- 5.3.25. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим працівникам.
- 5.3.26. Після закінчення відпустки для догляду за дитиною, зокрема, відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, забезпечувати педагогічним працівникам педагогічне навантаження в обсязі не менше тарифної ставки.
- 5.3.27. Надавати працівникам закладів освіти щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарні дні за робочий рік.

- 5.3.28. Надавати відпустки працівникам згідно з графіком, який затверджується за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 31 грудня року, що передує року надання працівникам відпусток. При складанні графіків враховувати інтереси закладу, особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку.
- 5.3.29. Враховувати під час складання графіків відпусток інтереси працівників, які відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час.
- 5.3.30. Надавати щорічну додаткову відпустку працівникам, які постійно зайняті (не менше 50% робочого часу) на роботах із шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) та на роботах, пов'язаних з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням і в умовах підвищеного ризику для здоров'я, професії яких передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 № 1290 – тривалістю, визначеною у колективному договорі закладу.
- 5.3.31. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів тривалістю, визначеною у колективному договорі закладу.
- 5.3.32. Надавати одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України).  
За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.
- 5.3.33. Надавати відпустки інших видів згідно з законодавством.
- 5.3.34. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток, їх необґрунтованого перенесення на інший час.
- 5.3.35. Не відкликати працівника з щорічної відпустки, крім випадків, визначених законодавством (для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна), за згодою працівника.
- 5.3.36. Компенсувати, за бажанням працівника, частину щорічної відпустки, замінюючи її грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічних (основної та додаткової) відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарні дні.
- 5.3.37. Педагогічним працівникам невикористану частину щорічної основної відпустки, за умови її поділу, надавати, як правило, в період літніх канікул або в інший канікулярний період.
- 5.3.38. У разі необхідності санаторно-курортного лікування надавати педагогічним працівникам щорічну основну відпустку або її частину протягом навчального року.
- 5.3.39. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію за невикористану відпустку.
- 5.3.40. Надавати можливість подружжю, яке працює в закладі, отримувати відпустки одночасно.

## РОЗДІЛ 6 НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

### **6.1. Сторони Угоди домовилися:**

- 6.1.1. Опрацьовувати в межах повноважень, визначених законодавством, проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти і науки; направляти відповідні пропозиції до міністерств та відомств, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України та іншим органам державної влади за необхідності.
- 6.1.2. Спільно здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини виникнення заборгованості і вживати заходів щодо їх усунення та погашення.
- 6.1.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.
- 6.1.4. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.
- 6.1.5. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

### **6.2. Управління освіти зобов'язується:**

- 6.2.1. Сприяти дотриманню закладами освіти законодавства про оплату праці.
- 6.2.2. Здійснювати заходи для виплати заробітної плати в закладах освіти в терміни, визначені колективними договорами.
- 6.2.3. Вживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати, в тому числі у період відпусток, та сприяти усуненню причин затримки їх виплати.
- 6.2.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо оплати праці в галузі за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні відповідно до чинного законодавства.
- 6.2.5. За зверненням районної організації профспілки інформувати про стан фінансування закладів освіти, стан виплати заробітної плати.
- 6.2.6. Здійснювати додаткову оплату працівникам закладів освіти на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці відповідно до норм чинного законодавства.

### **6.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 6.3.1. Спрямовувати роботу ППО на здійснення контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації та нормування праці, розподілу педагогічного навантаження, дотриманням в установах і закладах освіти трудового законодавства.
- 6.3.2. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці.
- 6.3.3. Забезпечити реалізацію ППО відповідно до чинного законодавства своїх функцій щодо контролю за виконанням колективних договорів у частині своєчасної виплати заробітної плати.
- 6.3.4. Здійснювати контроль за станом погашення заборгованості із заробітної плати працівникам освіти (за наявності заборгованості).



- 6.3.5. Інформувати органи Державної інспекції з питань праці про факти порушень вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати з метою усунення таких порушень та притягнення до відповідальності винних посадових осіб.
- 6.4. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**
- 6.4.1. Забезпечити дотримання в закладах законодавства України про оплату праці. Здійснювати оплату праці на підставі законів, постанов Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства освіти і науки України та інших нормативно-правових актів.
- 6.4.2. Розраховувати посадові оклади (тарифні ставки) працівників виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі, визначеному в постанові Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298.
- 6.4.3. Забезпечити виплату мінімальної заробітної плати згідно з чинним законодавством України. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).
- 6.4.4. Здійснювати доплату працівникові до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.
- 6.4.5. У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).
- 6.4.6. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховувати доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.
- 6.4.7. Не приймати в односторонньому порядку рішення, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.
- 6.4.8. Повідомляти працівників про введення нових та зміну чинних умов оплати праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 6.4.9. Виплачувати працівникам закладів освіти заробітну плату у грошовому виразі не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 115 КЗпП України).
- 6.4.10. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачувати заробітну плату напередодні.
- 6.4.11. Виплачувати заробітну плату за першу половину місяця в розмірі 50%, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника з урахуванням постійних надбавок та доплат.
- 6.4.12. Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати за 3 дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про відпустки»).
- 6.4.13. На вимогу працівника, у випадку несвоєчасної виплати заробітної плати за час щорічної основної відпустки, переносити відпустку на інший період (ст. 80 КЗпП України).



- 6.4.14. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).
- 6.4.15. Роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (якщо її не компенсують іншим днем відпочинку), а також надурочну роботу (зокрема, при підсумованому обліку робочого часу) оплачувати у подвійному розмірі (ст. ст. 72, 106, 107 КЗпП України).
- 6.4.16. Забезпечити оплату праці працівників закладів за заміну (виконання обов'язків) тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою, тимчасовою непрацездатністю, відрядженням та в інших випадках у межах чинного законодавства (заміна уроків, суміщення, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника або шляхом укладення строкового трудового договору за сумісництвом), зокрема під час дистанційної роботи.
- 6.4.17. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:  
- Виплачувати педагогічним працівникам при наданні щорічної основної відпустки за основним місцем роботи допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).  
- Щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків надавати відповідно до «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, та положення закладу, яке затверджено керівником закладу за погодженням з профспілковим комітетом.
- 6.4.18. Виплачувати медичним працівникам закладів освіти при наданні щорічної основної відпустки допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 № 24.
- 6.4.19. Виплачувати працівникам бібліотек допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу згідно з Законом України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 № 32/95-ВР та постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 № 84.
- 6.4.20. Забезпечувати своєчасне й правильне встановлення та виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, кваліфікаційної категорії, педагогічних звань тощо (п.6 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).
- 6.4.21. За роботу у шкідливих та важких умовах праці здійснювати доплату до тарифної ставки (посадового окладу) у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу). Оцінювання умов праці на кожному робочому місці здійснювати на підставі атестації робочих місць.
- 6.4.22. Забезпечити:  
- Оплату простою (зокрема, на період оголошення карантину) працівникам, включаючи непедагогічних, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).  
- Оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, інших педагогічних працівників закладу освіти у

випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

- 6.4.23. Преміювати працівників та надавати їм матеріальну допомогу відповідно до положення, затвердженого керівником закладу освіти та попередньо погодженого з профспілковим комітетом.
- 6.4.24. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.
- 6.4.25. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Вихователь року».
- 6.4.26. Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» від 25.08.2004 № 1096.
- 6.4.27. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.
- 6.4.28. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 встановлювати надбавки та доплати працівникам.
- 6.4.29. Встановлювати доплату працівникам у розмірі 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час (за кожен годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку).
- 6.4.30. З метою підвищення престижності педагогічної праці здійснювати надбавку всім педагогічним працівникам згідно постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373).
- 6.4.31. Забезпечити дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2004 № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.12.2012 № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами.
- 6.4.32. При встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:
  - Не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.
  - Забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та п. 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо

- їх відповідного оснащення чи атестації, з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.
- 6.4.33. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами.
- 6.4.34. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073 встановити надбавку за особливі умови роботи працівникам бібліотеки, які провадять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та займають посади, включені до переліку посад згідно з додатком до Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 84.
- 6.4.35. Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу споживчих цін відповідно до законодавства. Індексацію враховувати до мінімальної заробітної плати для забезпечення її гарантованого розміру.
- 6.4.36. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.4.37. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:
- Заміщення протягом менше ніж двох місяців тимчасово відсутніх педагогів.
  - Оплати праці працівників інших підприємств, установ, організацій, які залучаються до педагогічної роботи.
- 6.4.38. При заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).
- 6.4.39. За час роботи в період канікул здійснювати оплату праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволяється вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями в закладі, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п. 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).
- 6.4.40. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з профспілковим комітетом умови оплати праці.
- 6.4.41. Забезпечити оплату праці працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причин невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі.
- 6.4.42. При встановленні вчителям навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи та викладання предметів у класах.
- 6.4.43. При звільненні працівника виплачувати йому всі належні кошти в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).
- 6.4.44. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективного договору та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.



- 6.4.45. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.
- 6.4.46. Не обмежувати граничними розмірами обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи.
- 6.4.47. Педагогічне навантаження педагогічного працівника закладу освіти обсягом менше норми, передбаченої ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту», встановлювати лише за письмовою згодою працівника.
- 6.4.48. Вживати заходів для забезпечення вчителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

## РОЗДІЛ 7

### ОХОРОНА ПРАЦІ, БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЗДОРОВ'Я.

- 7.1. **Сторони Угоди домовились:**
  - 7.1.1. Сприяти виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2% від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
  - 7.1.2. Забезпечити контроль:
    - За виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці.
    - За реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.
- 7.2. **Управління освіти зобов'язується:**
  - 7.2.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 №1669 та вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».
  - 7.2.2. Щорічно заслуховувати на засіданні колегії Управління освіти за участю представників районної організації профспілки питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.
  - 7.2.3. Проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, працівників у терміни, передбачені Положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України. Не допускати випадків допущення до роботи працівників, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці.
  - 7.2.4. Сприяти виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 0,2% від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
  - 7.2.5. Сприяти контролю за станом пожежної безпеки в закладах освіти.
  - 7.2.6. Забезпечувати заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.
  - 7.2.7. Вживати заходів щодо проведення експертизи будівель закладів освіти, що знаходяться в незадовільному стані, для визначення можливості їх подальшої експлуатації.



- 7.2.8. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 №559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».
- 7.2.9. Забезпечити приведення штатних розписів закладів освіти відповідно до вимог чинного законодавства.
- 7.2.10. Сприяти проведенню атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442.
- 7.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**
- 7.3.1. Забезпечувати спільно з ППО ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов праці та навчання, відповідно до положень колективних договорів.
- 7.3.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці, з метою підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів освіти вимог нормативно-правових актів з охорони праці.
- 7.3.3. Забезпечувати участь представників ППО з питань охорони праці у роботі комісій зі спеціального розслідування нещасних випадків, опрацювання заходів щодо їх попередження та вирішення питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.
- 7.3.4. Забезпечити ППО нормативно-правовими документами з питань охорони праці.
- 7.3.5. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.
- 7.4. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**
- 7.4.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII, наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, заходів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, передбачених колективним договором, приписів органів державного нагляду за охороною праці, пропозицій профспілкового комітету, а також реалізацію прав працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.
- 7.4.2. Забезпечити робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створити належні санітарно-побутові умови.
- 7.4.3. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, світловий і водний режими в закладах освіти.
- 7.4.4. Виділяти кошти у розмірі 0,2 % від фонду оплати праці на виконання затверджених в закладі та погоджених з профспілковим комітетом комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.
- 7.4.5. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто,

можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

- 7.4.6. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни.
- 7.4.7. Організовувати навчання і перевірку знань працівників закладу з охорони праці, безпеки життєдіяльності.
- 7.4.8. Не допускати випадків допущення до роботи працівників, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці.
- 7.4.9. Контролювати проведення інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності.
- 7.4.10. Організувати роботу щодо огляду будівель, споруд та інженерних мереж відносно їх подальшої надійної і безпечної експлуатації. При виявленні їх незадовільного стану терміново вжити відповідних заходів, звернутись до спеціалізованих організацій, що мають право на обстеження та паспортизацію вказаних об'єктів.
- 7.4.11. Забезпечити обов'язкову участь представника профспілкового комітету у розслідуванні нещасних випадків.
- 7.4.12. Приймати участь у громадських оглядах-конкурсах з питань охорони праці та підготовці закладів до нового навчального року.
- 7.4.13. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки в закладі.
- 7.4.14. Забезпечити безкоштовно працівників закладу спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами відповідно до встановлених норм.
- 7.4.15. Забезпечити безоплатне проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).
- 7.4.16. Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника за його заявою, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.
- 7.4.17. Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника, якщо стан здоров'я не дозволяє йому виконувати трудові обов'язки.
- 7.4.18. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників.
- 7.4.19. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.
- 7.4.20. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.
- 7.4.21. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, з особливим характером праці, відповідні пільги та компенсації.
- 7.4.22. Не рідше разу на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки в усіх структурних підрозділах закладу.
- 7.4.23. Забезпечувати фінансування атестації робочих місць за умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробляти за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включаючи їх у колективні договори.
- 7.4.24. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів, установ освіти, підприємств, організацій галузі освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону

України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, п. 12 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

- 7.4.25. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

## **РОЗДІЛ 8 ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

### **8.1. Сторони Угоди домовились:**

- 8.1.1. Спрямовувати роботу на дотримання чинного законодавства у сфері трудових відносин, при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їхніх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- 8.1.2. Сприяти працевлаштуванню здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямом і спеціальностями педагогічного профілю.
- 8.1.3. Організовувати навчання керівників установ і закладів освіти з питань трудового законодавства.
- 8.1.4. Вживати заходів для реалізації передбачених ст. ст. 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації.
- 8.1.5. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.
- 8.1.6. Сприяти участі педагогічних працівників – членів Профспілки працівників освіти і науки України у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.
- 8.1.7. Сприяти залученню освітянських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності тощо.

### **8.2. Управління освіти зобов'язується:**

- 8.2.1. Організовувати роботу щодо здійснення контролю закладами освіти за безумовним дотриманням на місцях нормативних документів з питань трудової законодавства.
- 8.2.2. Періодично заслуховувати на колегії Управління освіти за участі представників районної організації профспілки інформацію про стан дотримання керівникам закладів освіти трудового законодавства.
- 8.2.3. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, подань громадян та профспілкових організацій, вживати заходів для усунення причин, що їх викликають.
- 8.2.4. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти, придбання медичних книжок.
- 8.2.5. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для реалізації особистості в існуючій мережі об'єктів культури, клубів, об'єднань, гуртків тощо.

### **8.3. Управління освіти зобов'язує керівників закладів освіти згідно з чинним законодавством:**

- 8.3.1. Беззаперечно дотримуватись вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної плати в разі звільнення працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки, якщо він звільняється з роботи у зв'язку з:



- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
- змінами в організації виробництва та праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні установ, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають даній роботі;
- нез'явленням на роботу протягом більш чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію;
- призовом на військову службу;
- переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду;
- відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією.

#### **8.4. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 8.4.1. Активізувати участь у громадському та профспілковому житті працівників закладів освіти.
- 8.4.2. Сприяти розширенню співпраці профспілкових організацій закладів освіти.
- 8.4.3. Проводити роз'яснювальну роботу через засоби масової інформації та безпосередньо в трудових колективах щодо конституційних прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту.
- 8.4.4. Своєчасно доводити до відома ППО зміст нормативних актів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів членів профспілки.
- 8.4.5. Забезпечити вивчення питань трудового законодавства, в тому числі про порядок розгляду трудових спорів, при підвищенні кваліфікації профспілкового активу.
- 8.4.6. Налагодити співпрацю організацій ППО з Державною інспекцією праці щодо забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.
- 8.4.7. Організовувати відповідно до ст. 45 КЗпП України порушення виборними органами первинних профспілкових організацій питання перед власниками або уповноваженими ними органами про розірвання трудового договору з керівниками закладів освіти у разі порушення або невиконання зобов'язань за колективними договорами.
- 8.4.8. У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації не виконане і не оскаржене у зазначений строк, організувати оскарження до суду діяльності або бездіяльності посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником закладу

#### **8.5. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**

- 8.5.1. Дотримуватися вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою дотримання принципу гендерної рівності, зокрема:
  - створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
  - забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
  - здійснювати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці та ін.



- 8.5.2. Виконувати в повному обсязі ст. 57 Закону України «Про освіту».
- 8.5.3. Надавати всім категоріям працівників матеріальну допомогу в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується) в межах фонду заробітної плати.
- 8.5.4. Преміювати працівників відповідно до Положення про преміювання працівників з фонду оплати праці на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557.
- 8.5.5. Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих закладів диплом з відзнакою або мали значні успіхи у навчанні.
- 8.5.6. Вживати заходів для забезпечення педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.
- 8.5.7. Надавати працівникам необхідні документи для пред'явлення їх до пенсійного фонду.
- 8.5.8. У разі захворювання педагогічних працівників, яке тимчасово унеможливає виконання ними посадових обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, за таким працівником зберігати попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»).
- 8.5.9. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, працівників та профспілкового комітету у строки, встановлені законодавством, та вживати відповідних заходів.
- 8.5.10. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.

## РОЗДІЛ 9

### РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- 9.1. З метою подальшого розвитку соціального партнерства Сторони Угоди домовились про таке:
  - 9.1.1. Сприяти керівникам та профспілковим організаціям закладів освіти у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень згідно зі Законом України «Про колективні договори і угоди».
  - 9.1.2. На умовах, передбачених ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди», взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням даної Угоди.
  - 9.1.3. Брати участь у підготовці законопроектів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти.
  - 9.1.4. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Федерації профспілок України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.
  - 9.1.5. Управління освіти:
    - На запит районної організації профспілки надаватиме відповідні відомості, що

стосуються умов праці, виконання угоди, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

- Сприятиме районній організації профспілки у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів та профспілкового активу, проведенню з цією метою семінарів тощо.

- 9.1.6. Управління освіти та районна організація профспілки спрямовуватимуть діяльність керівників закладів освіти, ППО на виконання зобов'язань за Генеральною, Галузевою, Регіональною та цією угодами.

**9.2. Управління освіти зобов'язується:**

- 9.2.1. Сприяти діяльності в закладах освіти ППО щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників закладів освіти, дотриманню прав та гарантій, передбачених Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці.
- 9.2.2. Спрямовувати керівників закладів освіти на безумовне забезпечення законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання в профспілки, повноважень виборних профспілкових органів та гарантій їхньої діяльності.
- 9.2.3. Сприяти забезпеченню в закладах освіти безготівкового порядку сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні власника, згідно з особистими заявами членів профспілок з подальшим їх перерахуванням на рахунок районної організації не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.
- 9.2.4. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України.
- 9.2.5. Ввести до складу колегії Управління освіти представників районної організації профспілки на підставі Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02.10.2003 № 1569.

**9.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 9.3.1. Своєчасно доводити до відома ППО зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.
- 9.3.2. Спрямовувати роботу ППО на здійснення контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти трудового законодавства.
- 9.3.3. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їхнього захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.
- 9.3.4. Скерувувати роботу ППО на обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладання колективних договорів.
- 9.3.5. Організувати надання допомоги ППО у проведенні колдовірної кампанії з метою забезпечення:
- Відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку, тощо.
  - Відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів.
  - Вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.
- 9.3.6. Налагодити співпрацю виборних органів профспілки з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового

законодавства.

- 9.3.7. Інформувати Управління освіти, Департамент освіти, Харківську обласну організацію профспілки про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілкових організацій в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.

**9.4. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**

- 9.4.1. Забезпечити безперешкодне відвідування та огляд місць роботи працюючих членів Профспілки працівників освіти і науки України членами виборних органів профспілки та представниками організаційних ланок профспілки з метою здійснення наданих профспілці прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням колективного договору та зустрічі і спілкування з працівниками закладу тощо.
- 9.4.2. Надавати на вимогу представників профспілки відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.
- 9.4.3. Сприяти створенню належних умов для діяльності профспілки, зокрема, надавати для роботи профспілкового комітету та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням тощо (ст. 249 КЗпП України, ст. 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.4. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати два рази на місяць, протягом трьох робочих днів після виплати заробітної плати, на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників, відповідно до їх заяв.  
Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів (ст. 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.5. В тижневий термін надавати на запити профспілки інформацію з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку закладу та виконання колективного договору (ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.6. Забезпечити надання членам виборних профспілкових органів вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, статутних заходах на різних рівнях, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.7. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, здійснювати лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.
- 9.4.8. Звільнення членів виборного профспілкового органу закладу, його керівників, здійснювати лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.9. Сприяти діяльності профспілки щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників закладу, дотриманню прав і гарантій, передбачених Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці та іншими актами.
- 9.4.10. Не допускати втручання у статутну діяльність профспілки.
- 9.4.11. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та

робочих органах.

## РОЗДІЛ 10 ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

### 10.1. Контроль за виконанням Угоди та відповідальність Сторін.

- 10.1.1. Контроль за ходом виконання Угоди здійснюється не менше двох разів на рік спільною комісією, сформованою Сторонами, які уклали Угоду. Інформація про хід її виконання доводиться до керівників закладів освіти і науки та профспілкових організацій.
- 10.1.2. Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання Угоди та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.
- 10.1.3. Сторони, які уклали Угоду, несуть безпосередню відповідальність за виконання своїх зобов'язань.
- 10.1.4. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю спричинили порушення, невиконання умов даної Угоди, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Начальник Управління освіти  
адміністрації Слобідського  
району Харківської міської ради

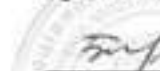


Тетяна ПИЛАЄВА

23 09

2021 року

Голова Слобідської районної  
організації профспілки  
працівників освіти і науки України



Ірина БОНДАРЕНКО

23 09

2021 року



**СПІЛЬНА КОМІСІЯ  
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ АДМІНІСТРАЦІЇ СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ТА СЛОБІДСЬКОЇ РАЙОННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЛЯ ВЕДЕННЯ  
КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ТА ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА  
ВИКОНАННЯМ УГОДИ**

**зі сторони Управління освіти адміністрації Слобідського району Харківської міської ради:**

- Пилаєва Тетяна Вячеславівна – начальник Управління освіти ;
- Чернігівська Ніла Вячеславівна – заступник начальника Управління освіти;
- Гражевська Тетяна Володимирівна – головний бухгалтер Управління освіти;
- Попова Євгенія Володимирівна – методист центру освітніх технологій Управління освіти

**зі сторони Слобідської районної організації профспілки працівників освіти і науки України:**

- Бондаренко Ірина Миколаївна – голова Слобідської районної організації профспілки працівників освіти і науки України;
- Адаменко Ольга Леонідівна – голова первинної профспілкової організації ДНЗ№337;
- Зайцева Ірина Миколаївна – голова первинної профспілкової організації ХЗОШ№78;
- Меньшикова Олена Сергіївна – голова первинної профспілкової організації ЗДО№362

Всього прошито, пронумеровано  
і скріплено печаткою  
28 двадцять вісім аркушів  
Голова Слобідської районної  
організації профспілки працівників  
освіти і науки України  
Ірина БОНДАРЕНКО